

M. Cybulska

Zgoda prezydium rady narodowej na rozwiązanie umowy o pracę z inwalidą : [recenzja artykułu Romana Staniszewskiego opublikowanego w czasopiśmie "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1963, nr 7-8]

Palestra 7/11(71), 71-73

1963

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Rady Ministrów z dnia 12 maja 1959 r. w sprawie rewizji finansowo-księgowej państwowych jednostek organizacyjnych (Mon. Pol. Nr 58, poz. 258 z późniejszymi zmianami) stanowią, że celem kontroli jest badanie działalności gospodarczej pod względem legalności, rzetelności i gospodarności. Organy kontroli mają więc z jednej strony za zadanie kierować poczynania nielegalne, nierzetelne i niegospodarne do organów ścigania i karania, a z drugiej strony powinny rozwijać działalność profilaktyczną zmierzającą do uniemożliwienia dalszych poczynañ szkodliwych dla interesu społecznego przez usuwanie usterek poczynania te ułatwiających.

Czy działalność kontroli jest skuteczna, a jeśli nie, to dlaczego?

Według ogólnej opinii efektywność kontroli jest niska. Materiały zebrane przez Generalną Prokuraturę w toku specjalnych badań nad przestępczością gospodarczą tezę tę w pewnym zakresie potwierdzają. Autor cytuje szereg przykładów dotyczących konkretnych zakładów, a między innymi następujący:

„W ZPW »Polska Wełna« przez szereg lat rachmistrz sporządzający listy płacy dokonywał również z tych list wypłat bez należytej kontroli zarówno merytorycznej, jak i rachunkowej. W wyniku powyższego na przestrzeni lat 1956—1961, drogą systematycznego fałszowania zapisów na listach płacy, zagarnął kwotę c-a 318,8 tys. zł. Przestępstwo zostało ujawnione przypadkowo przez innego pracownika, powstało zaś i rozwijało się w atmosferze nieprzestrzegania przepisów, braku kontroli ze strony głównego księgowego i rewizji zakładowej. Należy też dodać, że jedynie w roku 1961 w tychże zakładach przeprowadzono 17 kontroli (247 insp. dni). Praktycznie więc biorąc, niemal w każdym dniu roboczym w omawianym przedsiębiorstwie przebywał rewident czy inny kontroler”.

Podobny stan rzeczy istnieje także w innych zakładach, i to najrozmaitszych branż.

Analizując przyczyny tego zjawiska autor podnosi szereg momentów, a mianowicie błędy w organizacji przedsiębiorstw, nie zawsze odpowiednią politykę personalną, brak porządku tak rzeczowego, jak i osobowego w przedsiębiorstwach, wadliwą organizację kontroli przez tzw. rewidentów zakładowych, którzy jako pracownicy przedsiębiorstwa mają za zadanie także kontrolowanie swoich szefów (dyrektorów, głównych księgowych). Dalsze czynniki to niedostateczna koordynacja działalności różnych organów kontroli, formalny charakter większości kontroli, brak egzekucji zaleceń pokontrolnych i niewykorzystywanie ustaleń kontroli przez kierowników przedsiębiorstw i jednostek nadrzędnych.

Konkludując, autor wyraża zapatrywanie, że zwiększenie efektywności kontroli tak w zakresie profilaktyki, jak i ujawniania przestępstw to nie tylko zwiększenie liczby dni pobytu inspektora w jednostce, ale również podjęcie szeregu działań zmierzających do usunięcia czynników, które utrudniają, a często wręcz uniemożliwiają skuteczną działalność aparatu kontroli.

Zgoda prezydium rady narodowej na rozwiązanie umowy o pracę z inwalidą

W numerze 8—9 miesięcznika „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” znajdujemy rozważania Romana Staniszeńskiego na powyższy temat.

W myśl art. 26 ust. 3 dekretu z dnia 14 sierpnia 1954 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 1958 r. Nr 23, poz. 98) zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę z inwalidą tylko z ważnych przyczyn i tylko za pisemną zgodą prezydium właściwej rady narodowej.

Przez „inwalidę” należy rozumieć inwalidów wojennych i wojskowych, którym przysługuje zaopatrzenie inwalidzkie przewidziane w dekreście z 1954 roku, a w okresie przejściowym także osoby, które były uprawnione do renty na podstawie przepisów poprzednich, ale nie zostały zaliczone do żadnej z grup inwalidzkich przewidzianych w art. 45 dekretu i otrzymały tylko jednorazową odprawę. Przez „ważne przyczyny” należy rozumieć przyczyny wymienione w art. 2 i 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy, a przez „prezydium właściwej rady narodowej” — prezydium powiatowej (miejskiej, dzielnicowej) rady narodowej, tj. wydział zdrowia i opieki społecznej, jeśli idzie o inwalidów wojskowych i wojennych, a wydział zatrudnienia, jeśli idzie o osoby, którym tylko w okresie przejściowym przysługuje ochrona przewidziana w art. 26 ust. 3 dekretu.

Stosownie do § 8 zarządzenia MPiOS z dnia 6.XII.1955 r. zgoda właściwego prezydium musi być uprzednia. Niezależnie od zgody prezydium podmiot zatrudniającej obowiązany jest uzyskać zgodę rady zakładowej lub delegata związkowego przewidzianą w art. 7 ust. 5 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. Brak zgody prezydium nie czyni oświadczenia zakładu pracy nieważnym, lecz stanowi podstawę roszczenia o przywrócenie do pracy i odszkodowanie, przy czym inwalidzie przywróconemu do pracy przysługuje z mocy art. 10 ust. 3 dekretu styczniowego wynagrodzenie za cały czas niewykonywania pracy.

Zgoda prezydium jest decyzją w rozumieniu kodeksu postępowania administracyjnego i powinna zapaść po przeprowadzeniu postępowania. Postępowanie to powinno się odbyć szczególnie szybko ze względu na termin przewidziany w art. 2 pkt 2 dekretu z 1956 r., który przewiduje, że prawo do rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę wygasa po upływie jednego miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Od decyzji prezydium przysługuje odwołanie, decyzje więc te powinny być z reguły zaopatrzone w rygor natychmiastowej wykonalności, gdyż inaczej podmiot zatrudniającej nie mógłby uzyskać w terminie miesięcznym uprzedniej zgody na zwolnienie inwalidy.

Prezydium w toku postępowania dowodowego powinno zbadać, czy przyczyny przedstawione przed podmiot zatrudniającej można zakwalifikować jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 2 lub 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. Nie oznacza to jednak, aby w każdym wypadku istnienia ważnych przyczyn zgoda prezydium miała być wyrażona, prezydium bowiem, kierując się zasadami polityki zatrudnienia, może odmówić wyrażenia zgody nawet w razie istnienia właściwych przyczyn.

Wyrażenie zgody przez prezydium nie jest — rzecz jasna — wiążące dla sądu lub komisji rozjemczej, które w sposób samodzielny istnienie przyczyn rozwiązania umowy bez wypowiedzenia ustalają i oceniają. Sąd lub komisja rozjemcza ma również prawo kontroli tego, czy zgoda została wyrażona przez właściwy wydział prezydium i czy była uprzednia. Jeżeli natomiast wadliwość decyzji wynika z naruszenia przepisów kodeksu postępowania administracyjnego, to organy rozstrzygające spory ze stosunku pracy nie są uprawnione do kontroli tego, czy przepisy postępowania administracyjnego zostały zachowane i czy decyzja dotknięta takimi brakami będzie wiążąca.

Kończąc swe wywody, autorka stwierdza, że zagadnienie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z inwalidą jest skomplikowane, główna zaś tego przy-

czyną tkwi w tym, że zarządzenie wykonawcze z dnia 6.XII.1955 r. pomija istnienie przepisów postępowania administracyjnego i jest w związku z tym częściowo zaktualizowane. W tym stanie rzeczy wydaje się bardzo pożądana nowelizacja tego zarządzenia.

M. Cybulska

Z ZAGRANICZNEJ PRASY PRAWNICZEJ

Rozwój instytucji sądów społecznych na Węgrzech

omawia J. Szilbereky w nrze 1/1963 „Revue de droit hongrois”.

Autor na wstępie swych rozważań podkreśla, że w warunkach społecznych ustroju demokracji ludowej istnieją rozmaite możliwości przyciągnięcia mas ludowych do kierownictwa sprawami społecznymi. W dziedzinie wymiaru sprawiedliwości jedną z form tego współdziałania stanowią tzw. sądy społeczne.

Sądownictwo społeczne zostało powołane do życia w WRL dekretem nr 1041 z 30.V.1956 r., wydanym przez Radę Ministrów po uzgodnieniu z Krajową Radą Związków Zawodowych. Od tego czasu działają one we wszystkich przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 300 osób. Pozytywne rezultaty oraz korzystne doświadczenia, jakie przyniosła ta działalność, spowodowały, że w wyniku postępującego na Węgrzech procesu stałego rozszerzania demokratyzmu w dziedzinie życia państwowego i społecznego zdecydowano rozwinąć instytucję sądów społecznych. Wyrazem tych tendencji jest właśnie nowa ustawa nr 24 z 1962 r.

W celu stworzenia lepszych warunków do wykonywania przez sądy społeczne ich zadań (wychowywanie ludzi pracy w duchu świadomego i zdyscyplinowanego stosunku do pracy oraz własności społecznej, a także w duchu respektowania godności ludzkiej, własności i innych praw) ustawa w sposób szczegółowy określa organizację tych sądów, jak również zawiera szereg postanowień zmierzających do zapewnienia skuteczności ich działania.

Ustawa dopuszcza możliwość powołania sądów społecznych w każdym przedsiębiorstwie lub w innym organizmie gospodarczym zatrudniającym przeszło 100 osób.

W państwach demokracji ludowej podzielone są zdania co do tego, czy sądy społeczne powinny stanowić integralną część aparatu wymiaru sprawiedliwości, czy też mają być niezależnymi organami społecznymi. Ustawa węgierska przyjęła to drugie rozwiązanie. W celu zabezpieczenia niezależności członków tych sądów daje im ona wzmocnioną ochronę prawną w zakresie prawa pracy i prawa karnego.

Ustawa znacznie rozszerza kompetencję sądów społecznych. Należą do nich przede wszystkim sprawy o naruszenie norm współżycia społecznego, choćby dokonanego nawet poza miejscem pracy, a więc o pijaństwo i rozpustę, porzucenie rodziny, niewłaściwy stosunek wobec współtowarzyszy pracy, nieprzestrzeganie dyscypliny pracy itd. (art. 9). Sądy te orzekają również w sprawach dotyczących popełnienia w miejscu pracy przestępstw mniejszej wagi przeciw własności społecznej lub osobistej (sprawy takie są rozpatrywane na wniosek prokuratora lub sądu powszechnego). Szczególną uwagę należy zwrócić na te postanowienia (art. 11 i 12), które poddają właściwości tych sądów sprawy o znieważenie, obrazę lub